



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین  
معاونت پژوهشی

دانشکده بهداشت و پیراپزشکی

گزارش نهایی طرح تحقیقاتی

عنوان:

اختلاف قدرت میان کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی قزوین

راهنما: دکتر سیما رفیعی

مجری / مجریان: پژمان صادقی، مریم السادات عسکری

## چکیده

مقدمه و هدف: نقش مدیریت منابع انسانی در سازمانها بسیار حیاتی است و فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمانها جلوه‌ای از عملکرد مدیریت منابع انسانی است. یکی از ابعاد مهم فرهنگ سازمانی اختلاف قدرت (Power Distance) می‌باشد که شاخصی برای سنجش این نابرابری بشمار می‌آید. در این مطالعه هدف بررسی نگرش و طرز تلقی کارکنان نسبت به اختلاف قدرت و تاثیر آن بر رضایت شغلی، تعهد کاری، ابقای شغلی و مشارکت کارکنان در امور مرتبط با بخش خود در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۱۳۹۵ بوده است.

روش اجرا: این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی می‌باشد که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵ در بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شده است. جامعه پژوهش را کلیه روسا و مدیران بخش‌ها و از طرفی کارکنان رده پایین سازمان که سمت سرپرستی ندارند تشکیل دادند. به منظور جمع آوری داده از پرسشنامه‌های جداگانه‌ای استفاده شد که یکی مربوط به کارکنان رده بالای سازمان با سمت سرپرستی و دیگری کارکنان سطوح پایین سازمان که سمت سرپرستی نداشتند می‌شد. پاسخ‌های داده شده به سوالات در مقیاس پنج رتبه‌ای لیکرت از بسیار مخالف (۱) تا بسیار موافق (۵) امتیازدهی شدند. تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS 16 و با استفاده از آزمون‌های آماری مناسب انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که تمایل مدیران نسبت به فاصله قدرت و اعمال آن در سازمان ارتباط آماری معناداری با متغیرهای وابسته‌ای چون توجه به شایستگی کارکنان، حمایت از آنها و ارزش قائل شدن به استقلال دارد. به عبارتی هرچه مدیران نگرش مثبت‌تری نسبت به فاصله قدرت داشتند رفتار نامطلوب‌تری با کارکنان خود اعمال می‌کردند. در ارتباط با تحلیل داده‌های بدست آمده از کارکنان نیز یافته‌ها نشان داد که میان درک کارکنان از فاصله قدرت با متغیرهایی چون رضایت شغلی، مشارکت در امور، تعهد سازمانی و آمادگی پذیرش مسئولیت‌های کاری ارتباط معنادار وجود دارد.

نتیجه گیری: اعمال استراتژی‌های مناسب در ارتقای تعهد شغلی کارکنان و افزایش مسئولیت‌پذیری آنان به سازمانها کمک می‌کند تا کارکنان دیدگاه مثبت‌تری نسبت به عدالت سازمانی در محیط کاری داشته و راضی‌تر عمل کنند. اضعاف فرهنگ برابری و عدالت میان مدیران بیمارستان سبب توسعه رفتارهای مناسب در آنها می‌شود به گونه‌ای که استقلال کارکنان و توجه به شایستگی‌ها و صلاحیت‌های آنان در مرکز توجه قرار می‌گیرد.

کلید واژه ها: فاصله قدرت، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد کاری، مدیران، کارکنان